

چالش‌های جذب نیروی انسانی ناجا (مطالعه موردی: استان البرز)

حسین صبری*^۱، علی اکبر زنگنه^۲

از صفحه ۱۱۳ تا ۱۳۸

دریافت: ۱۳۹۶/۰۸/۲۷

پذیرش: ۱۳۹۶/۰۹/۳۰

چکیده

یکی از چالش‌های اصلی که همواره بر دوش سازمان‌ها سنگینی می‌کند، جذب نیروی کارآمد، خلاق، و توانمند است و یکی از راهکارهای مورد تأکید برای بهبود نیروی انسانی انجام صحیح جذب منابع نیروی انسانی در بخش‌های مختلف سازمان است؛ با توجه به اینکه سازمانها برای فعالیت‌های خود نیاز به منابع مختلف دارند و یکی از این منابع، و از جمله مهم‌ترین آنها نیروی انسانی است. اگرچه مهارت و دانش از عناصر اصلی برای یک فرد محسوب می‌شود، ولی کافی نیست و در واقع، در کنار مهارت و دانش داشتن، خصوصیات فردی و فیزیکی نیز لازمه یک فرد در سازمان، مخصوصاً سازمان پلیس می‌باشد؛ لذا بازم در کنار مهارت، و داشتن خصوصیات فیزیکی و فردی نیز کافی نبوده و علاقه‌مندی به شغل و احساس مسئولیت از دیگر شاخص‌های آن به‌شمار می‌رود؛ از این‌رو این پژوهش باهدف بررسی چالش‌های فرا روی جذب نیروی انسانی در ناجا صورت گرفت. روش تحقیق حاضر توصیفی - تحلیلی است و با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته، با تعداد ۱۰ نفر از کارشناسان زبده معاونت نیروی انسانی استان البرز انجام گرفت و بر این اساس، چارچوب‌های کلی چالش‌های جذب احصاء شد، همچنین با استفاده از پرسش‌نامه از ۱۶۰ نفر از کارشناسان که در سال ۹۶-۹۵ مشغول به خدمت بودند، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با استفاده از فرمول کوکران انجام شد، که ۱۴۵ پرسش‌نامه مورد تأیید و آزمون قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و آزمون رگرسیون چند متغیره و از طریق نرم‌افزار AMOS صورت گرفت. یافته‌ها، حاکی از آن است که میزان تأثیر عامل خطرآفرین بودن شغل پلیس، در چالش‌های موجود جذب نیروی انسانی در استان البرز ۰/۷۳، میزان تأثیر قوانین و مقررات موجود ۱/۳۵، میزان تأثیر عامل پرداخت حقوق و مزایا ۱/۲۱، و میزان تأثیر، عامل ویژگی‌های شخصیتی ۱/۳۳ می‌باشد. بر اساس مقادیر به دست آمده، مشخص می‌شود که بیشترین تأثیر مربوط به عامل وجود قوانین و مقررات، پس از آن عامل ویژگی‌های شخصیتی، سپس پرداخت حقوق و مزایا، و در آخر خطرآفرین بودن شغل پلیس از چالش‌های جذب در ناجا است.

واژگان کلیدی: نیروی انتظامی، نیروی انسانی، استان البرز، حقوق و مزایا، استخدام.

^۱ - کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین ناجا (نویسنده مسئول)

^۲ - کارشناسی ارشد مهندسی برق

مقدمه

هدف اصلی هر سازمانی استفاده بهینه از منابع وامکانات موجود و در دسترس سازمان اصلی‌ترین و مهم‌ترین عنصر سازمان، نیروی انسانی آن است؛ در واقع با وجود نیروی انسانی است که چرخه یک سازمان به حرکت در می‌آید. اگر چرخ دنده‌های یک دستگاه مناسب نباشد و یا به هر طریقی امکان گردش نداشته باشد آن شرکت یا کارخانه به اهداف اصلی خود که همانا تولید است- دست می‌یابد بنابراین، وجود نیروی انسانی با همه خصوصیات از جمله توانمندی و علاقه‌مندی به کار می‌تواند در رسیدن به اهداف سازمان مطلوب باشد. فعالیت‌های هر سازمانی، تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل قرار دارد. شناخت و بررسی این عوامل می‌تواند کمک مؤثری به بهبود فعالیت‌ها و تحقق اهداف سازمانی کند. سازمان^۱ برای فعالیت‌های خود منابع محدودی در اختیار دارد که باید به بهترین وجه از آن‌ها استفاده و حداکثر میزان خروجی باکیفیت را با این منابع محدود تولید کند؛ این امر، بهره‌وری سازمانی را مطرح می‌سازد که هدف اصلی آن، استفاده بهینه از منابع و امکانات موجود و در دسترس سازمان است و در این میان عنصر اساسی در ایجاد و بهبود بهره‌وری، نیروی انسانی است.

همگان با این نکته موافقت می‌کنند که، نیروی انسانی، مهم‌ترین و با ارزش‌ترین منبع سازمانی و تعیین‌کننده موفقیت یا شکست سازمان در رسیدن به اهداف و یا مأموریت‌هایش است. و غالباً دلیل عمده‌ای که باعث ناکامی سازمان‌ها در دستیابی به اهداف خود می‌شود، عدم بهره‌وری نیروی انسانی است. لذا، با شناخت و تحلیل بهره‌وری نیروی انسانی می‌توان بهره‌وری سازمانی را نیز افزایش داد. امروزه موضوع منابع انسانی آن‌چنان در سازمان‌های نظامی اهمیت می‌یابد که گفته می‌شود، حضور نیروهای کارآمد و وفادار با عملکرد بالا حتی از داشتن تجهیزات به‌روز و کارآمد نیز مهم‌تر است. داشتن این سرمایه ارزشمند برای نیروی انتظامی، مزیتی محسوب می‌شود که دستیابی به آن نیز دشوار است؛ بنابراین لازم است که مدیران در نیروی انتظامی با سیاست‌گذاری‌های درست و تعیین استراتژی‌ها و خط

^۱. Organization

مشی‌های صحیح در حوزه منابع انسانی به‌سوی این مزیت پایدار گام بردارند و عملکرد منابع انسانی خود را بهبود بخشند؛ زیرا یکی از بزرگ‌ترین اهداف هر سازمانی درباره منابع انسانی خود، پیشینه کردن میزان عملکرد کارکنان خود است؛ اگر شرایط و محیط کاری مساعدی در سازمان فراهم باشد، می‌توان انتظار داشت که کارکنان از عملکرد شغلی بهتری برخوردار باشند (ابطحی، ۱۳۷۵: ۹۸). از آنجا که پلیس در جامعه ما نقش مهمی در تأمین امنیت جامعه ایفا می‌کند، انتظار می‌رود که از منابع انسانی و سرمایه‌های فکری غنی برخوردار باشد. با توجه به اینکه پلیس از جمله سازمان‌های اجتماعی بی‌همتاست که نوع نگاه و رویکرد رهبری و مدیریت آن در امور جامعه و همچنین کارکردهای ساختاری و توانمندی‌های مأموران آن نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت زندگی مردم در عرصه‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و امنیتی ایفا می‌کند، منابع انسانی به‌عنوان بزرگ‌ترین سرمایه این سازمان اهمیتی دوچندان دارد (باغبان‌کهنه روز، ۱۳۹۴: ۳۲). از آنجا که نیروی انتظامی، سازمانی دولتی و اهداف و مأموریت‌های خاص خودش را دارا است، لازم است با رویکردی متفاوت از سازمان‌های خصوصی یا صنعتی، بهره‌وری نیروی انسانی را در آن مورد تحلیل قرار داد و نیز باتوجه به این‌که ناجا دارای وظایف گسترده‌ای در جامعه می‌باشد، و عموم مردم از بدو تولد تا مرگ خواسته یا ناخواسته به طرق مختلف با آن سروکار دارند، باید برای انجام صحیح وظایف و رسیدن به اهداف و جلب رضایت آن‌ها از کارکنانی قوی و توانمند و با انگیزه برخوردار باشد و انجام این وظایف و رسیدن به اهداف تعیین‌شده، برای مأمورانی ضعیف و ناتوان امکان‌پذیر نیست؛ به همین خاطر، سازمان ناجا باید در راستای توانمندسازی کارکنان برای انجام وظایف از جمله مبارزه با جرائم و ایجاد نظم و امنیت^۱ در جامعه و بهره‌گیری از نیروی انسانی کارآمد، خیره و با انگیزه، گام‌های اساسی بردارد و عواملی را که فرا روی جذب نیروی انسانی لایق و شایسته هستند شناسایی و مرتفع سازد. از همین رو محقق در این پژوهش به چندین عامل که به نظر مهم‌تر از سایر عوامل بوده و تأثیرگذاری

^۱. Order and security

بیشتری دارند، و از جمله چالش‌های فرا روی جذب نیروی انسانی ماهر، کارآمد و شایسته در سازمان ناجا استان البرز هستند می‌پردازد (جبار زاده، ۱۳۹۲: ۷۸).

بیان مسئله

امروزه یکی از اساسی‌ترین ارزش‌های هر سازمان نیروی انسانی آن سازمان می‌باشد، و در طی فرایندی، جذب پرسنل اتفاق می‌افتد؛ اما در این راستا چالش‌هایی برای جذب وجود دارد که در این مقاله به چالش‌های جذب در نیروی انتظامی استان البرز پرداخته شده است. در این خصوص، ارزیابی نحوه جذب و استقبال از آن و انتخاب منابع انسانی نیروهای مسلح^۱ از جمله نیروی انتظامی^۲ به خاطر مأموریت‌های ویژه و توانایی‌های خاص در این رابطه و همچنین استرس‌هایی^۳ که در عملیات نظامی^۴ تجربه می‌کنند، از اهمیت بیشتری برخوردار است (غلامی رزینی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۷). که به همین دلیل می‌بایست به چالش‌هایی که سازمان ناجا در جذب نیروی انسانی در فراخوان‌های استخدامی با آن روبه‌رو است، اشاره کرد..

هر دستگاه و سازمانی که به‌نوعی با منابع انسانی سروکار دارد، کارکنان خویش را بر اساس دیدگاه‌ها و ضوابط معین انتخاب می‌کند. این مهم، از دو منظر، قابل توجه است: اول بسترسازی برای ورود افراد شایسته؛ دوم پیشگیری از ورود افراد ناشایست است. گزینش انسان‌های شایسته برای تصدی مسئولیت‌ها، امری معقول برای صاحبان خرد، و معمول برای سازمانی است که دوران بالندگی خویش را تجربه می‌کند و به‌عنوان یک سامانه عظیم نیروی انسانی، کارگزاران خویش را بر اساس قوانین و مقررات کشور که برگرفته از معیارهای اسلامی است، گزینش می‌نماید (جزنی، ۱۳۷۵: ۵۶).

^۱. Armed Forces

^۲. police

^۳. Stress

^۴. Military operations

بنابراین، با توجه به اینکه جذب و به‌کارگیری نیروی انسانی و افراد متخصص، مجرب، متعهد و علاقه‌مند به کار در هر سازمان که به‌عنوان سرمایه‌ای گران‌بها و ارزشمند برای آن سازمان تلقی می‌شود و علاوه بر این که به کمک آن موجبات تحقق اهداف به نحو مطلوب می‌گردد؛ خودبه‌خود از بسیاری از پیامدها و نتایج سوء احتمالی ناشی از به‌کارگیری کارکنان نالایق و فاقد صلاحیت جلوگیری به عمل می‌آید (Hall, 2008: p141)؛ (Adenik, 2011: p112) و در نتیجه از به هدر رفتن منابع و امکانات سازمان و اتلاف انرژی و وقت مدیران و به وجود آمدن جو و فضای نامطلوب و متشنج در سازمان اجتناب می‌گردد. از این‌رو، این پژوهش در پی پاسخ‌گویی به این سؤال است که چالش‌های اصلی فرا روی جذب نیروی انسانی ناجا در استان البرز کدام‌ها هستند؟

سوال تحقیق

- چالش‌های اصلی فرا روی جذب نیروی انسانی ناجا کدام‌ها هستند؟

اهداف تحقیق

هدف اصلی:

- شناسایی چالش‌های فراروی جذب نیروی انسانی در ناجا؛

اهداف فرعی:

- شناسایی چالش خطر آفرین بودن شغل پلیس در تمایل به جذب شدن در ناجا؛
- شناسایی چالش وجود قوانین و مقررات موجود در تمایل به جذب شدن در ناجا؛
- شناسایی چالش پرداخت حقوق و مزایا در تمایل به جذب شدن در ناجا؛

- شناسایی تناسب شخصیت و روحیه فرد با اهداف سازمان در تمایل به جذب شدن در ناجا.

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی:

- چالش‌های موجود در ناجا در جذب نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد.

فرضیات فرعی:

- خطر آفرین بودن شغل پلیس در جذب نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد.
- وجود قوانین و مقررات موجود ناجا در جذب نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد.
- پرداخت حقوق و مزایا در جذب نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد.
- ویژگی‌های شخصیتی در جذب نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد.

پیشینه تحقیق

نتایج تحقیقات غلامی رزینی و همکاران (۱۳۹۲) که یک تحقیق توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بود و به منظور بررسی رابطه محیط اداری سازمان ناجا و بهره‌وری کارکنان آن انجام شده و جامعه آماری آن کلیه کارکنان اداری ستاد ناجا است و به صورت تصادفی ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند نتایج آن نشان داد که بی‌انگیزگی و عدم تناسب شغل با علایق فرد باعث کاهش بهره‌وری و کارایی آنان می‌شود.

گودرزی (۱۳۸۲؛ به نقل از مقدم، ۱۳۸۸) در مطالعه‌ای با عنوان نقش ویژگی‌های شخصیتی در انتخاب مشاغل در یک تحقیق همبستگی با نمونه‌ای با حجم ۴۳۰ نفر از افرادی که تازه وارد سپاه شده و دوره آموزشی را طی کرده بودند به این نتیجه رسید که عوامل شخصیتی، نقش مهمی در گرایش افراد به شغل‌های پرخطر دارد. کوپر (۱۹۸۲؛ به

نقل از مقدم، ۱۳۸۸) در تحقیق خود به بررسی خصوصیات شخصیتی افراد خنثی ساز بمب در انگلستان پرداخت. وی دریافت که افراد خنثی ساز موفق بمب با نیاز کمی به وابستگی گروهی، بیان کمتر عواطف بین فردی، علاقه به کار مستقل با چیزهای دیگر غیر از افراد و عدم تمایل با هم شکلی شناخته می شوند. و به این نتیجه رسید که رابطه معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی با انتخاب مشاغل وجود دارد. نتایج تحقیق مرادی مقدم (۱۳۸۸) در موضوعی با عنوان بررسی اثر بخشی فرایند نیرویابی در سازمان ناجا که از نوع تحقیقات توصیفی- پیمایشی و از نظر نوع، کاربردی بود و جامعه آماری پژوهش متشکل از افسران ارشد و کارشناسان ستاد نیروی انسانی و گزینش به تعداد ۱۵۰ نفر بود نتایج آن نشان داد که انتخاب و گزینش پلیس با رویکرد عضو یابی، بهترین رویکرد استخدام در نیروی انتظامی محسوب می شود که باعث جذب افراد لایق و با شایستگی لازم برای پلیس شدن می شود.

کاملی، دارابی، جعفری و نامجو گرمی (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان تاثیر حقوق و دستمزد بر کارایی کارکنان ستاد ناجا که از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش توصیفی- پیمایشی و همبستگی می باشد، جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان ستاد ناجا بود که حجم نمونه ۳۲۷ نفر با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای و تصادفی ساده می باشد، به این نتیجه رسیدند که بین حقوق و مزایا و تمایل ادامه خدمت در ناجا و همچنین میزان کارایی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هریس و فلمینگ (۲۰۰۵) در مطالعه ای با عنوان "ارزیابی شخصیت در انتخاب نیروی انسانی" نشان دادند که ارزیابی شخصیت انسان نقش مهمی در تناسب فرد با شغل داشته و باید در استخدام نیروی انسانی مورد توجه خاص قرار گیرد.

روش تحقیق

از آنجا که در این پژوهش، شناسایی چالش‌های فرا روی جذب نیروی انسانی ناجا در البرز هدف بوده است، می‌توان به لحاظ هدف، آن را کاربردی قلمداد کرد. از لحاظ روش خاص گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز این تحقیق از دو مرحله کیفی و کمی تشکیل

شده است (رضایی، ۱۳۹۴). در مرحله کیفی تحقیق با استفاده از بررسی ادبیات و مصاحبه با کارشناسان هسته گزینش ناجا، تلاش شد، برخی از چالش‌ها برای جذب نیروی انسانی شناسایی شود. سپس در مرحله کمی تحقیق، پرسشنامه‌ای نیمه ساختاریافته، طراحی و داده‌ها از تعداد نسبتاً زیادی از نمونه منتخب از کارکنان گردآوری و فیش برداری شد. با استفاده از روش‌های مناسب تحلیل داده‌های کمی که در اینجا تحلیل عاملی بود، این داده‌ها مورد سنجش قرار گرفت و چالش‌های فرا روی جذب نیروی انسانی در هسته گزینش استان البرز استخراج شد. جامعه آماری این پژوهش از کلیه کارشناسان و ارباب رجوعان هسته گزینش استان البرز هستند. در مطالعه حاضر، روش نمونه‌گیری هدفمند به کار گرفته شد؛ و با توجه به جدول مورگان، تعداد ۱۵۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. و نهایتاً از میان آن‌ها ۱۴۵ پرسشنامه تأیید و مورد آزمون قرار گرفت.

شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها

با استفاده از ابزار تجزیه و تحلیل نرم‌افزار AMOS، داده‌های به‌دست آمده آزمودنی‌ها، نمره‌گذاری شده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل شاخص‌های میانگین، انحراف استاندارد، نمودار و جداول و در سطح آمار استنباطی از آزمون تحلیل عاملی برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده گردیده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش در قالب دو قسمت: یافته‌های توصیفی و یافته‌های استنباطی ارائه شده است. در قسمت یافته‌های توصیفی، شاخص‌های آماری گروه نمونه از قبیل جدول توزیع فراوانی، نمودار، میانگین و انحراف معیار مطرح شده‌اند. در بخش یافته‌های استنباطی نیز برای بررسی سؤال‌های پژوهش از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردیده است.

گزارش توصیفی تحقیق

ابتدا باهماهنگی استاد راهنما و بررسی چالش‌هایی که فراروی جذب نیروی انسانی در ناجا است با مشورت و راهنمایی از استادان و صاحب‌نظران این حوزه، چالش‌های مختلف (۱۰ چالش) در زمینه جذب و استخدام نیروهای باصلاحیت و با شایستگی بالا از جمله چالش‌هایی همچون ۱- عدم تمایل والدین به جذب فرزندان‌شان در ناجا؛ ۲- باورهای غلط جامعه در زمینه استخدام در سازمان‌های نظامی؛ ۳- ایجاد محدودیت‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی؛ ۴- وجهه اجتماعی شغل پلیس و ... مطرح شد که از بین آن‌ها از طریق مصاحبه با ۱۰ کارشناس هسته‌گزینه‌ش ناجا در تهران، ۴ چالشی که بیشترین سهم را از دیدگاه آن‌ها در زمینه عدم تمایل جوانان در استخدام به سازمان ایفا می‌کردند، انتخاب شد که عبارت بودند از: ۱- خطر آفرین بودن شغل پلیس؛ ۲- وجود قوانین و مقررات موجود ناجا؛ ۳- پرداخت حقوق و مزایای ناکافی؛ ۴- عدم تطابق ویژگی‌های شخصیتی با جذب در سازمان ناجا. سپس با مشورت از استادان و استاد راهنما پرسشنامه‌ای در زمینه چالش‌های فراروی جذب نیروی انسانی ناجا در استان البرز بر اساس فرضیات تحقیق ساخته شد. روایی محتوایی این پرسشنامه از طریق صاحب‌نظران این حوزه تأیید شد و همچنین پایایی آن از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد که قابل قبول است.

یافته‌های توصیفی

جدول ۱: آماره‌های توصیفی سن آزمودنی‌ها

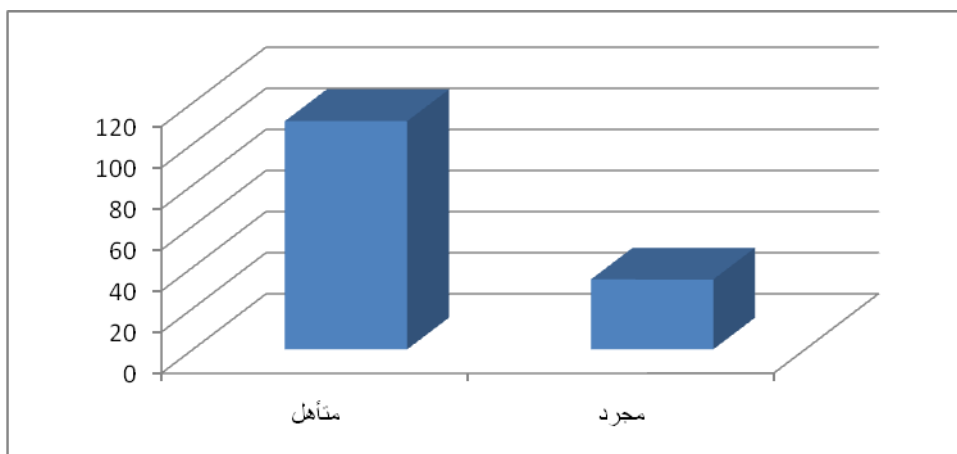
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
سن	۳۵/۷۹	۵/۰۱

بر اساس اطلاعات جدول فوق میانگین سنی کارشناسان ۳۵/۷۹ سال بوده است و انحراف معیار سنشان نیز ۵/۰۱ سال بوده است.

جدول ۲: توزیع فراوانی وضعیت تأهل آزمودنی‌ها

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
متأهل	۱۱۱	۷۶/۶	۷۶/۷
مجرد	۳۴	۲۳/۴	۱۰۰
مجموع	۱۴۵	۱۰۰	-

جدول ۲ نشان می‌دهد که، ۱۱۱ نفر از کارشناسان متأهل بوده‌اند که ۷۶/۶ درصد نمونه را شامل شده‌اند و نیز ۳۴ نفر از آن‌ها نیز مجرد بوده‌اند که ۲۳/۴ درصد، باقی نمونه را تشکیل داده‌اند. نمودار این توزیع فراوانی در شکل ۱ ارائه شده است.

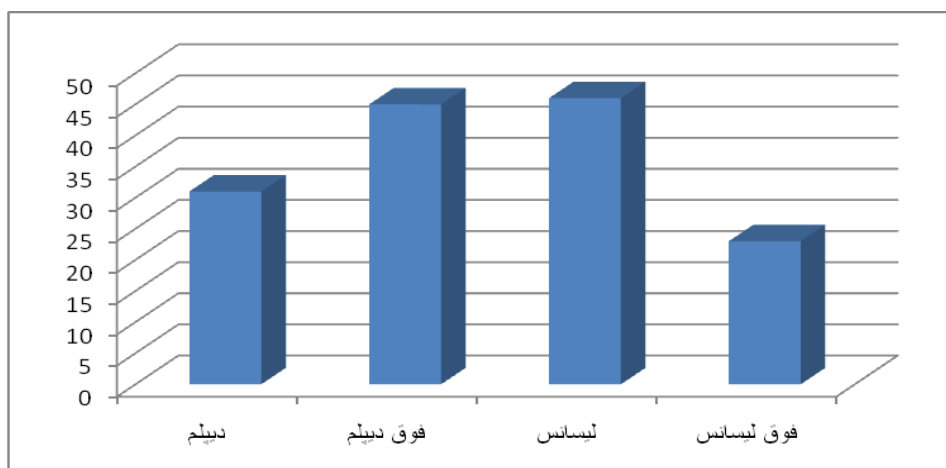


شکل ۱: نمودار ستونی توزیع فراوانی وضعیت تأهل آزمودنی‌ها

جدول ۳: توزیع فراوانی تحصیلات آزمودنی‌ها

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
دیپلم	۳۱	۲۱/۴	۲۱/۴
فوق دیپلم	۴۵	۳۱	۵۲/۴
لیسانس	۴۶	۳۱/۷	۸۴/۱
فوق لیسانس	۲۳	۱۵/۹	۱۰۰
مجموع	۱۴۵	۱۰۰	-

جدول ۳، توزیع فراوانی تحصیلات افراد نمونه را نشان می‌دهد؛ بر اساس اطلاعات مندرج در این جدول، مشاهده می‌گردد که ۳۱ نفر آزمودنی‌ها مدرک تحصیلی دیپلم داشتند که ۲۱/۴ درصد نمونه را تشکیل داده‌اند. ۴۵ نفر از افراد مدرک تحصیلی فوق دیپلم داشتند که ۳۱٪ آزمودنی‌ها را شامل می‌شوند. ۴۶ نفر از نمونه مدرک تحصیلی لیسانس داشته‌اند که ۳۱/۷٪ از افراد گروه را شامل می‌شوند. و درنهایت، ۲۳ نفر از افراد گروه مدرک تحصیلی فوق لیسانس داشته‌اند که ۱۵/۹٪ افراد را شامل شده‌اند. نمودار ستونی توزیع فراوانی تحصیلات نیز در شکل ۲ ارائه گردیده است.

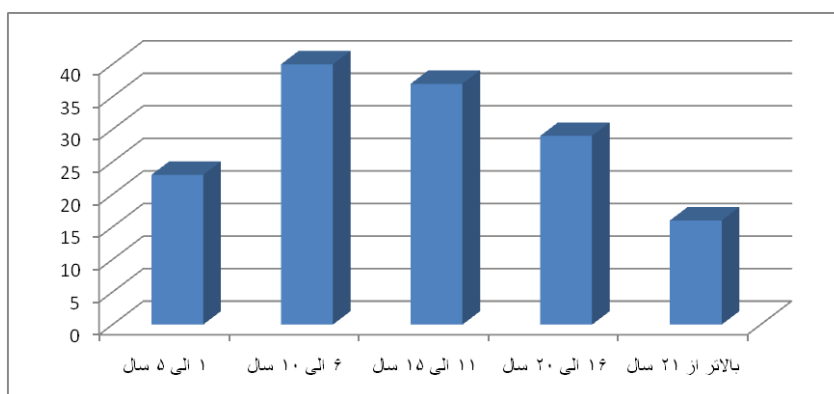


شکل ۲: نمودار ستونی توزیع فراوانی تحصیلات آزمودنی‌ها

جدول ۴: توزیع فراوانی سابقه کاری آزمودنی‌ها

سابقه کاری	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۱ الی ۵ سال	۲۳	۱۵/۹	۱۵/۹
۶ الی ۱۰ سال	۴۰	۲۷/۶	۴۳/۵
۱۱ الی ۱۵ سال	۳۷	۲۵/۵	۶۹
۱۶ الی ۲۰ سال	۲۹	۲۰	۸۹
بالاتر از ۲۱ سال	۱۶	۱۱	۱۰۰
مجموع	۱۴۵	۱۰۰	-

بر اساس اطلاعات جدول ۴، ۲۳ نفر از کارشناسان دارای سابقه کاری یک الی پنج سال بوده‌اند. ۴۰ نفر آن‌ها سابقه کاری ۶ الی ۱۰ سال داشته‌اند. ۳۷ نفر آن‌ها بین ۱۱ الی ۱۵ سال سابقه کاری داشتند، ۲۹ نفر بین ۱۶ الی ۲۰ سال سابقه کار داشتند و در نهایت ۱۶ نفر نیز که کمترین آن‌ها را شامل می‌شوند؛ بالاتر از ۲۱ سال سابقه کار داشتند. این توزیع را می‌توان در شکل ۳ به صورت نمودار مشاهده کرد.



شکل ۳: نمودار ستونی توزیع فراوانی سابقه کاری آزمودنی‌ها

جدول ۵: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
خطرآفرین بودن	۲۱/۸۱	۲/۵۱
وجود قوانین و مقررات	۱۷/۵۸	۲/۷۱
حقوق و مزایا	۱۹/۸۶	۳/۳۱
ویژگی‌های شخصیتی	۱۷/۱۶	۳/۴۱
نمره کل چالش‌های موجود	۷۶/۴۰	۹/۰۳

جدول ۵، میانگین و انحراف معیار چالش‌های موجود در جذب نیروی انسانی در ناجا را نشان می‌دهد؛ بر این اساس، میانگین عامل خطرآفرین ۲۱/۸۱ به دست آمده است. میانگین عامل وجود قوانین و مقررات ۱۷/۵۸ شده است. میانگین عامل حقوق و مزایا ۱۹/۸۶، و میانگین عامل ویژگی‌های شخصیتی ۱۷/۱۶ به دست آمده است. نمره بالاتر در این عامل‌ها بدین معناست که، کارشناسان نمره بیشتری را به آن عامل داده‌اند.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی استفاده کرده‌ایم که ابتدا نتیجه برازندگی مدل کلی پرسشنامه را ارائه می‌کنیم و سپس در هر فرضیه، به صورت جداگانه بررسی جزئی مدل که به تأثیر هر یک از مؤلفه‌ها در جذب نیروی انسانی در استان البرز ناجا می‌پردازد، مورد بررسی قرار گرفته است.

بررسی ساختار عاملی و برازندگی مدل کلی پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی

جدول ۶: شاخص‌های برازندگی مدل

شاخص	PNFI	PCFI	CMIN/DF	RMSEA
مقدار	۰/۵۵۴	۰/۷۰۵	۱/۶۳	۰/۰۶۶

جدول ۶، شاخص‌های برازش کلی مدل را نشان می‌دهند؛ که بر این اساس، مشاهده می‌شود، زمانی مدل دارای برازش مناسب است که شاخص‌های PNFI، و PCFI بالاتر از ۰/۵، شاخص CMIN/DF کمتر از ۳، و شاخص RMSEA کمتر ۰/۰۸ باشد (Kristof, 2005: p281-342). در جدول مشاهده می‌شود که تمامی شاخص‌ها قابل قبول می‌باشند و بنابراین مدل از برازش کلی برخوردار است.

۱- خطر آفرین بودن شغل پلیس در جذب نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد.

از آنجایی که مدل کلی برازندگی لازم را داشت، در این قسمت به بررسی تأثیر هر گویه بر عامل خطر آفرین بودن شغل پلیس در جذب نیروی انسانی و سپس مؤلفه مورد نظر بر چالش موجود در جذب نیروی انسانی پرداخته‌ایم که نتایج آن در جداول ذیل ارائه شده است.

جدول ۷: وزن‌های رگرسیونی استاندارد (بارهای عاملی) گویه‌ها

نتیجه	سطح معناداری	برآورد استاندارد	پارامتر
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۴۲۵	خطر آفرین بودن ← گویه ۱
تأیید	۰/۰۰۲	۰/۳۳۶	خطر آفرین بودن ← گویه ۲
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۴۲۶	خطر آفرین بودن ← گویه ۳
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۴۹۷	خطر آفرین بودن ← گویه ۴
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۴۳۰	خطر آفرین بودن ← گویه ۵

بر اساس اطلاعات جدول فوق و سطح معناداری مشخص شده برای بارهای عاملی مشاهده می‌گردد که، تمامی گویه‌های عامل خطرآفرین بودن شغل پلیس توانایی سنجش این عامل را دارا هستند. و بنابراین سؤالات مورد استفاده مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۸: وزن‌های رگرسیونی غیراستاندارد (بارهای عاملی) عامل خطرآفرین بودن شغل پلیس

پارامتر	برآورد غیراستاندارد	سطح معناداری	نتیجه
چالش ← خطرآفرین بودن	۰/۷۳۶	۰/۰۰۱	تأیید

بر اساس اطلاعات جدول ۸ ملاحظه می‌شود که، میزان تأثیر عامل خطرآفرین بودن شغل پلیس در چالش‌های موجود جذب نیروی انسانی در ناجا، ۰/۷۳۶ به دست آمده است که به لحاظ آماری معنادار است ($p < ۰/۰۱$). با توجه به این نتیجه فرضیه فرعی اول تأیید می‌گردد.

۲- وجود قوانین و مقررات موجود ناجا در جذب نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد.

در این فرضیه نیز مانند فرضیه قبلی به بررسی تأثیر هر گویه بر عامل وجود قوانین و مقررات موجود ناجا در جذب نیروی انسانی و سپس مؤلفه موردنظر بر چالش موجود در جذب نیروی انسانی پرداخته‌ایم که نتایج آن در جداول ذیل ارائه شده است.

جدول ۹: وزن‌های رگرسیونی استاندارد (بارهای عاملی) گویه‌ها

پارامتر	برآورد استاندارد	سطح معناداری	نتیجه
قوانین موجود ← گویه ۶	۰/۴۵۰	۰/۰۰۱	تأیید
قوانین موجود ← گویه ۷	۰/۳۴۵	۰/۰۰۱	تأیید
قوانین موجود ← گویه ۸	۰/۲۱۵	۰/۰۳۰	تأیید

قوانین موجود ← گویه ۹	۰/۲۳۸	۰/۰۱۸	تأیید
قوانین موجود ← گویه ۱۰	۰/۳۵۰	۰/۰۰۱	تأیید

بر اساس اطلاعات جدول مذکور و سطح معناداری مشخص شده برای بارهای عاملی مشاهده می‌شود که، تمامی گویه‌های عامل وجود قوانین و مقررات موجود ناجا توانایی سنجش این عامل را دارا هستند. و بنابراین سؤالات مورد استفاده مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۱۰: وزن‌های رگرسیونی غیراستاندارد (بارهای عاملی) عامل وجود قوانین و مقررات موجود ناجا

پارامتر	برآورد غیراستاندارد	سطح معناداری	نتیجه
چالش ← قوانین موجود	۱/۳۵۸	۰/۰۰۱	تأیید

بر اساس اطلاعات جدول مذکور ملاحظه می‌شود که، میزان تأثیر عامل وجود قوانین و مقررات موجود ناجا در چالش‌های موجود جذب نیروی انسانی در ناجا، ۱/۳۵۸ به دست آمده است؛ که به لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/01$). با توجه به این نتیجه فرضیه فرعی دوم تأیید می‌گردد.

۳- پرداخت حقوق و مزایا در جذب نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد.

در این فرضیه نیز مانند فرضیه قبلی به بررسی تأثیر هر گویه بر عامل پرداخت حقوق و مزایا در جذب نیروی انسانی و سپس مؤلفه موردنظر بر چالش موجود در جذب نیروی انسانی پرداخته‌ایم که نتایج آن در جداول ذیل ارائه شده است.

جدول ۱۱: وزن‌های رگرسیونی استاندارد (بارهای عاملی) گویه‌ها

پارامتر	برآورد استاندارد	سطح معناداری	نتیجه
حقوق ← گویه ۱۱	۰/۴۲۸	۰/۰۰۱	تأیید
حقوق ← گویه ۱۲	۰/۶۱۶	۰/۰۰۱	تأیید

حقوق ← گویه ۱۳	۰/۴۹۷	۰/۰۰۵	تأیید
حقوق ← گویه ۱۴	۰/۵۹۳	۰/۰۰۱	تأیید
حقوق ← گویه ۱۵	۰/۴۷۵	۰/۰۰۵	تأیید

بر اساس اطلاعات جدول فوق و سطح معناداری مشخص شده برای بارهای عاملی مشاهده می‌گردد که، تمامی گویه‌های عامل پرداخت حقوق و مزایا توانایی سنجش این عامل را دارا هستند؛ و بنابراین سؤالات، مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۱۲: وزن‌های رگرسیونی غیراستاندارد (بارهای عاملی) عامل پرداخت حقوق و مزایا

پارامتر	برآورد غیراستاندارد	سطح معناداری	نتیجه
چالش ← حقوق	۱/۲۱۳	۰/۰۰۱	تأیید

بر اساس اطلاعات جدول شماره ۱۲ ملاحظه می‌گردد که، میزان تأثیر عامل پرداخت حقوق و مزایا در چالش‌های موجود جذب نیروی انسانی در استان البرز ناجا، ۱/۲۱۳ به دست آمده است؛ که به لحاظ آماری معنادار است ($p < ۰/۰۱$). با توجه به این نتیجه، فرضیه فرعی سوم تأیید می‌گردد.

۴- ویژگی‌های شخصیتی در جذب نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد.

در این فرضیه نیز مانند فرضیه قبلی به بررسی تأثیر هر گویه بر عامل ویژگی‌های شخصیتی در جذب نیروی انسانی و سپس مؤلفه موردنظر بر چالش موجود در جذب نیروی انسانی پرداخته‌ایم که نتایج آن در جداول ذیل ارائه شده است.

جدول ۱۳: وزن های رگرسیونی استاندارد (بارهای عاملی) گویه ها

نتیجه	سطح معناداری	برآورد استاندارد	پارامتر
تأیید	۰/۰۰۹	۰/۳۲۲	ویژگی شخصیتی ← گویه ۱۶
تأیید	۰/۰۰۲	۰/۴۶۷	ویژگی شخصیتی ← گویه ۱۷
تأیید	۰/۰۱۴	۰/۲۹۱	ویژگی شخصیتی ← گویه ۱۸
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۶۶۰	ویژگی شخصیتی ← گویه ۱۹
تأیید	۰/۰۰۶	۰/۳۵۰	ویژگی شخصیتی ← گویه ۲۰

بر اساس اطلاعات جدول فوق و سطح معناداری مشخص شده برای بارهای عاملی، مشاهده می گردد که تمامی گویه های عامل ویژگی های شخصیتی، توانایی سنجش این عامل را دارا هستند. و بنابراین سؤالات مورد استفاده مورد تأیید قرار می گیرد.

جدول ۱۴: وزن های رگرسیونی استاندارد (بارهای عاملی) عامل ویژگی های شخصیتی

نتیجه	سطح معناداری	برآورد غیراستاندارد	پارامتر
تأیید	۰/۰۰۱	۱/۳۳۶	چالش ← ویژگی های شخصیتی

بر اساس اطلاعات جدول فوق ملاحظه می گردد که میزان تأثیر عامل ویژگی های شخصیتی در چالش های موجود جذب نیروی انسانی در ناجا، ۱/۳۳۶ به دست آمده است که به لحاظ آماری معنادار است ($p < ۰/۰۱$). با توجه به این نتیجه، فرضیه فرعی چهارم تأیید می گردد.

چالش‌های موجود در ناجا در جذب نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد.

جدول ۱۵: وزن‌های رگرسیونی استاندارد (بارهای عاملی) عامل‌های اصلی

نتیجه	سطح معناداری	برآورد غیراستاندارد	پارامتر
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۷۳۶	چالش ← خطرآفرین بودن
تأیید	۰/۰۰۱	۱/۳۵۸	چالش ← قوانین موجود
تأیید	۰/۰۰۱	۱/۲۱۳	چالش ← حقوق
تأیید	۰/۰۰۱	۱/۳۳۶	چالش ← ویژگی‌های شخصیتی

بر اساس اطلاعات جدول فوق ملاحظه می‌گردد که، میزان تأثیر عامل خطرآفرین بودن شغل پلیس در چالش‌های موجود جذب نیروی انسانی در استان البرز ناجا ۰/۷۳۶، میزان تأثیر وجود قوانین و مقررات موجود ناجا در چالش‌های موجود جذب نیروی انسانی در استان البرز ناجا ۱/۳۵۸، میزان تأثیر عامل پرداخت حقوق و مزایا در چالش‌های موجود جذب نیروی انسانی در استان البرز ناجا ۱/۲۱۳، و میزان تأثیر عامل ویژگی‌های شخصیتی در چالش‌های موجود جذب نیروی انسانی در استان البرز ناجا ۱/۳۳۶ به دست آمده است که تمامی این مقادیر به لحاظ آماری معنادار هستند ($p < ۰/۰۱$). همچنین بر اساس مقادیر به دست آمده، مشخص می‌شود که، بیشترین تأثیر مربوط به عامل وجود قوانین و مقررات موجود ناجا، پس از آن عامل ویژگی‌های شخصیتی، سپس پرداخت حقوق و مزایا، و در آخر خطرآفرین بودن شغل پلیس قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

برای بررسی دقیق‌تر چرایی نتایج به‌دست‌آمده، فرضیه‌های تحقیق را به‌طور جداگانه مورد تحلیل قرار می‌دهیم.

فرضیه اول: خطرآفرین بودن شغل پلیس در جذب نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد.

در پژوهش حاضر بررسی تأثیر هر گویه بر عامل خطرآفرین بودن شغل پلیس در جذب نیروی انسانی و مؤلفه‌های موجود در جذب نیروی انسانی نشان داد که تمامی گویه‌های عامل خطرآفرین بودن شغل پلیس توانایی این عامل را دارا هستند؛ و از این‌رو سؤالات استفاده شده، مورد تأیید قرار گرفتند. باید خاطرنشان کرد که، سازمان ناجا برای اینکه بتواند در چالش پیش روی خود در بهره‌مندی از نیروهای کارکشته و لایق و شایسته و افزایش میزان بهره‌وری ناجا موفق عمل کند، نیاز است در زمینه اطلاع‌رسانی به جوانان و افراد نخبه و نیز تغییر در نگرش مثبت آنان در زمینه بهره‌مندی از این نیروهای نخبه در رسته‌های تخصصی، با توجه به تخصص آنان اقدام نماید و به جذب حداکثری آنان کمک کند.

فرضیه دوم: وجود قوانین و مقررات موجود ناجا در جذب نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد.

در رابطه با فرضیه دوم، پژوهش یافته‌ها نشان داد که با توجه به سطح معنی‌داری مشخص شده برای بارهای عاملی، تمامی گویه‌های وجود قوانین و مقررات موجود ناجا توانایی سنجش این عامل را در چالش جذب نیروی انسانی ناجا را دارا هستند؛ با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی وجود قوانین و مقررات موجود از اولین و مهم‌ترین چالش در جذب نیروی انسانی کارآمد در ناجا بوده است و این نتیجه، خود گویای اهمیت این مسئله است. سازمان ناجا لازم است به‌منظور بهره‌مندی از پتانسیل این نیروها در جهت پیشرفت و دستیابی هر چه بهتر به اهداف تعیین‌شده و ایجاد نظم و امنیت پایدار در جامعه

به بازنگری در قوانین غیر الزام‌آور و غیرضروری سازمان برای جذب حداکثری داوطلبان علاقه‌مند به شغل پلیسی اقدام نماید و همچنین مدیریت منابع انسانی در فرایند جذب، گزینش و استخدام با رویکرد روان‌سازی و ساده‌سازی آن به‌ویژه در تأمین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز حداکثر اقدامات لازم را در این زمینه به عمل آورد.

فرضیه سوم: پرداخت حقوق و مزایا در جذب نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد. یافته‌های فرضیه سوم پژوهش، نشان دادند که با توجه به بررسی وزن‌های رگرسیونی استاندارد (بارهای عاملی) گویه‌های مربوط به متغیر وضعیت حقوق و مزایا، نتایج نشان می‌دهد که تمامی گویه‌ها توانایی سنجش این عامل را دارا هستند؛ افرادی که می‌خواهند در مجموعه ناجا استخدام شوند، باید مقدار حقوق و دستمزد پرداختی را با میزان سختی و مسئولیت کاری خود مرتبط و منصفانه بدانند. معمولاً در نظام پرداخت سازمان‌های نظامی افزایش حقوق کارکنان ثابت و یکسان به‌صورت سالانه انجام می‌شود و آن عملاً رابطه‌ای با عملکرد کارکنان ایجاد نمی‌کند.

فرضیه چهارم: ویژگی‌های شخصیتی در جذب نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد. تمامی گویه‌های عامل ویژگی‌های شخصیتی توانایی سنجش این عامل را در سنجش چالش جذب نیروی انسانی دارا هستند؛ در سازمان ناجا باید برای افزایش بهره‌وری و جلوگیری از کاهش بازدهی کارکنان، با تشخیص ویژگی‌های شخصیتی افراد جذب‌شده و تناسب آن‌ها با رسته‌های مختلف نظامی، کار مناسبی به آنان واگذار کرد. که این مقوله خود باعث خواهد شد نیروهای جذب‌شده که سازمان ناجا برای تربیت و آموزش آن‌ها و جذبشان هزینه‌های قابل توجهی را متقبل شده است؛ بعد از طی شدن قراردادهای ۵ ساله سازمان ناجا را ترک نکنند.

پیشنهادها

- ۱- در زمینه پرداخت حقوق و مزایا، به‌عنوان یک چالش پیشنهاد می‌شود در فرایند کارمند یابی توجه به عوامل اقتصادی و معیشتی و بهبود شرایط حقوق و مزایا کارمندان به‌عنوان مهم‌ترین عامل انگیزشی در جذب ناجا مدنظر قرار گیرد؛
- ۲- بازنگری در قوانین و مقررات سخت و خشک و غیرضروری سازمان برای جذب حداکثری داوطلبان علاقه‌مند به شغل پلیسی پیشنهاد می‌شود؛
- ۳- در زمینه خطرآفرین بودن شغل پلیس، پیشنهاد می‌شود با تبلیغات مثبت و آگاهی دادن به نوجوانان و جوانان در زمینه مزایا و جذابیت‌های شغل پلیسی و جذب در رسته‌های تخصصی که از خطرات و آسیب‌های کمتری برخوردارند از طریق رسانه‌های دیداری و شنیداری و همچنین سایت ناجا می‌توان به تغییر نگرش مثبت جوانان به جذب در ناجا کمک شایانی کرد؛
- ۴- با توجه به اینکه اگر شخصیت افراد و نوع شغل آن‌ها باهم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد می‌رسد و در نتیجه کارایی کارکنان به پایین‌ترین میزان، تنزل پیدا می‌کند، لذا پیشنهاد می‌شود سازمان ناجا برای افزایش بهره‌وری و جلوگیری از کاهش بازدهی کارکنان، از طریق روان‌شناسان شغلی و استفاده از آزمون‌های روان‌شناختی و تشخیص ویژگی‌های شخصیتی افراد جذب‌شده، متناسب با ویژگی‌های شخصیتی در رسته‌های مختلف نظامی به کار گرفته شوند؛
- ۵- شرایط اقتصادی و جمعیتی به وجود آمده در جامعه با توجه به مسئله بیکاری، به‌خصوص برای قشر تحصیل کرده و نخبه، فرصت مناسبی است که مدیریت منابع انسانی در فرایند جذب، گزینش و استخدام با رویکرد روان‌سازی و ساده‌سازی آن، به‌ویژه در تأمین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز حداکثر استفاده را نماید.
- ۶- به علت عدم دسترسی همگان به اطلاعات جامع و ضروری در زمینه فرصت‌ها و چالش‌های استخدام در ناجا پیشنهاد می‌شود، از افراد متخصص از طریق مراجعه به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، مراکز بسیج و بنیاد نخبگان به اطلاع‌رسانی و آگاهی

دادن در زمینه رسته‌های خدمتی و فرصت‌های پیشرفت و رشد در این شغل‌ها به ثبت‌نام و عضو یابی بپردازند.

۷- مسئولان معاونت نیروی انسانی و مرکز جذب و استخدام ناجا در برنامه‌ریزی‌های آتی خود، باید چالش‌های موجود در جذب نیروی انسانی متخصص و کارآمد را مدنظر قرار داده و سازوکاری را بیندیشند که وجود این چالش‌ها به حداقل ممکن برسد.

منابع

- پایگاه اطلاع‌رسانی پلیس www.police.ir.
- ابطحی، سید حسن (۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی اداره امور کارکنان در سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی. تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو.
- اخوان، علی‌محمد؛ جمشیدی، مسلم؛ یزدی خواه، مهدیه السادات (۱۳۹۱). بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی کارکنان ناجا. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۷(۲۳): ۶۹-۹۵.
- باغبان کهنه روز، مسعود (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه فکری و استراتژی جذب منابع انسانی بر چابکی سازمان‌های رسانه‌ای. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت رسانه، دانشگاه علامه طباطبایی.
- بلسینگر، گلی (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی، ترجمه علی خسرو جردی. تهران: نشر میر.
- جبار زاده، یونس (۱۳۹۲). شناسایی شاخص‌های مؤثر در سنجش بهره‌وری کارکنان، مطالعه موردی بازرسی کل ناجا. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۷(۲۴): ۵۵-۷۲.

- جزینی، علیرضا (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر توانمندسازی افسران ستاد ناجا. فصلنامه دانش انتظامی، ۸(۴): ۹-۲۵.
- جزنی، نسرین (۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر نی.
- جعفری، نسرین؛ میر کمالی، سید محمد؛ صدق پور، بهرام (۱۳۹۲). تأثیر جو سازمانی بر رضایت شغلی با میانجی‌گری سرمایه انسانی. دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۵(۲): ۲۲۱-۲۴۵.
- جهانیان، رمضان (۱۳۸۸). راهکارهای بهینه‌سازی برنامه‌ریزی نیروی انسانی. دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه‌ریزی درسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، ۲۴: ۶۱-۸۴.
- حسینیان، شهمت؛ مجیدی، عبدالله؛ یعقوبی، عادل (۱۳۹۰). بررسی اثربخشی فرآیند نیروی یابی در سازمان ناجا (آر دیدگاه کارشناسان مرکز گزینش و استخدام و معاونت نیروی انسانی ستاد ناجا). فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۶(۱۹): ۱۵۳-۱۸۰.
- دهقان نیری، ناهید؛ نظری، علی‌اکبر؛ صلصالی، مهوش؛ احمدی، فضل‌الله (۱۳۸۵). نقش نیروی انتظامی در بهره‌وری پرستاری: تحقیق کیفی. مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات)، ۱۲(۳): ۵-۱۵.
- رحمانی زاده، داوود؛ جعفری ثانی، حسین؛ داوود نیا (۱۳۹۴). نقش ابعاد فضای اخلاقی سازمان در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۳): ۵۷-۶۶.

- رضائی، لیلا (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی در سازمان مرکزی نهضت سوادآموزی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- ساعتچی، محمود (۱۳۹۳). روانشناسی بهره‌وری راهبردی: آسیب‌شناسی و مدیریت راهبردی عوامل و موانع انسانی بهره‌وری شغلی کارکنان و سازمان. تهران: نشر ویرایش.
- شاه محمد پور، صمد (۱۳۸۵). مؤلفه‌های گزینش نیروی انسانی، سومین کنفرانس مدیران منابع انسانی ایران. تهران سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، موسسه مطالعات و بهره‌وری و منابع انسانی.
- شریف‌زاده، فتاح؛ محمدی مقدم، یوسف (۱۳۸۸). ارتباط توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۴(۱): ۵-۱۸.
- شهبازی، محمد؛ عنصری، آرش؛ جواهری کامل (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نیروهای پلیس. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶(۲۶): ۸۹-۱۰۳.
- غلامی رزینی، محسن؛ رضایی، محسن؛ هاشمی، علی (۱۳۹۲). رابطه محیط اداری و بهره‌وری کارکنان ناجا. فصلنامه انتظام اجتماعی، ۵(۳): ۸۵-۱۱۰.
- کاملی، محمدجواد؛ دارابی، رضا؛ جعفری، محمد؛ نامجو گرمی، محمد (۱۳۹۰). بررسی تأثیر نظام مدیریت حقوق و دستمزد بر کارایی کارکنان ستاد ناجا. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۶(۲۰): ۴۱-۶۹.
- گودرزی، مسعود؛ عطایی، مرتضی (۱۳۸۸). رابطه دستمزد و بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۱(۱): ۷۱-۷۶.

- مقدم، علی (۱۳۸۸). گزینش علمی، بسترساز آموزش کارآمد در نیروی پلیس. فصلنامه دانش انتظامی، ۸(۴): ۷۹-۹۳.
- نصیری پور، امیر اشکان؛ دلگشایی، بهرام؛ کلهر، روح‌الله؛ کیایی، محمد زکریا؛ شاه بهرامی، الهام؛ طباطبایی، سعید (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بر اساس نظریه هرز برگ در بیمارستان‌های آموزشی شهرستان قزوین. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، ۷(۴): ۳۵۴-۳۶۵.

منابع انگلیسی

- Adenik, Anthonia (2011). Organizational Climate as a Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence From Covenant University. Business Intelligence Journal January. Vol.4 No.1.PP 151-165.
- Hall, M. (2008). The effective of comprehensive performance measurement system on role clarity, psychological empowerment and managerial performance. Accounong, Organization, and Society, 33(2-3), 141-163.
- Kristof, Brown. A. L, Zimmerman.R.D, &Johnson.E. C, (2005). Consequences of individuals fit at work: a meta analysis of person_ job, person _ organization, person Group and person _ supervisor fit, personal psychology, 58, 281-342.